

تأثير التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي¹ دراسة استطلاعية في جامعة البصرة

أ.د. راضي عبدالله علي

جامعة البصرة/ كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال

الباحث: علاء ناصر داود

رئاسة جامعة البصرة

¹ بحث مستل من رسالة ماجستير

The Effect of Creative Thinking in achieving Organizational Excellence

An applied study at Basra University

Prof. Dr. Radhi Abdula Ali

The Researcher: Alaa Naser Dawood

Abstract

This study aimed to provide a theoretical and practical framework on the impact of creative thinking as an independent variable in achieving organizational excellence (the dependent variable). The study was conducted on a sample of Basra University employees totaling (352), who were randomly selected. The questionnaire was used as a method for collecting data through the use of a set of statistical methods and tools available in the programs (SPSS.v.23 –AMOS.v.23). The study hypotheses were tested, and the results indicated that there is a positive effect of creative thinking in achieving organizational excellence. On the results, a number of conclusions were reached and a number of recommendations were proposed.

Key words: creative thinking - organizational excellence.

•المجلد الرابع عشر
•العدد التاسع والعشرون
•حزيران 2021
•استلام البحث: 2020/10/6
•قبول النشر: 2020/11/8

تأثير التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي دراسة استطلاعية في جامعة البصرة

أ.د. راضي عبد الله علي

الباحث: علاء ناصر داود

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى توفير إطار نظري وعملي حول تأثير التفكير الابداعي كمتغير مستقل في تحقيق التميز التنظيمي (المتغير التابع)، اجريت الدراسة على عينة من موظفي جامعة البصرة بلغ عددهم (352) تم اختيارهم بطريقة عشوائية. استخدمت الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات من خلال استخدام مجموعة من الاساليب والادوات الاحصائية المتوافرة في برامج (SPSS.v.23 – AMOS.v.23)، جرى اختبار فرضيات الدراسة، وقد اشارت النتائج إلى إنّ هناك تأثير ايجابي للتفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي وبناءً على النتائج، تم التوصل إلى عدد من الاستنتاجات واقتراح عدد من التوصيات.

الكلمات الدالة: التفكير الابداعي – التميز التنظيمي.

المقدمة:

لطالما كان الإبداع في صميم المساعي البشرية يخلق قيمة غير متوقعة يُعرف الآن بأنه أساسي للتميز التنظيمي (Serrat, 2017:1) الصناعة الإبداعية هي أحد الأعمدة الرئيسية للتنمية الاقتصادية، وسوف يكون لها مساهمة إذا تم تطويرها بشكل جيد لا سيما في توفير الوظائف وزيادة دخل الناس (Sutapa, Mulyana, & Wasitowati, 2017:153) ولهذا تنافست المؤسسات التعليمية على اكتسابها وتبنيها في عملها، ومنها مؤسسات التعليم العالي التي تعمل على تذليل المشكلات وحل الأزمات ، من خلال أسس علمية تؤدي إلى النجاح بتبني الأفكار الصحيحة التي تتحقق بالطرق العلمية، وهذا يأتي من الاهتمام والعناية لأنهما يعتمدان على مستوى الأداء الذي يعبر عن أداء مهامه (Naser, & Al Shobaki, 2017: 11) و تماشياً مع هذه التطورات في بيئة الأعمال، بدأت تظهر العديد من المقترحات الفكرية حول مواضيع لم تتم مناقشتها في الماضي، اذ ظهرت الحاجة إلى دراسة التفكير الإبداعي في الجامعات لتقديم مجموعة من الحلول المبتكرة التي من شأنها تعزيز التميز التنظيمي للجامعة ويزيد الموقف في المؤسسات التعليمية في الوقت الحاضر هو تغير المجتمع في مواجهة انفجار المعلومات العالمي (Kuo, Chen, & Hwang, 2014: 220) وهذا يعني أن استخدام التميز التنظيمي عنصر حاسم في نجاحها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات واعتماد أدواتها لتحقيق الأهداف المرجوة في التعليم العالي ، ومساعدتها على الاستجابة للتهديدات والفرص البيئية غير المتوقعة (Tallon, Queiroz, Coltman, & Sharma, 2019:218) تسعى المؤسسات الجامعية بقوة إلى التميز للحفاظ على كفاءة الجامعة وفعاليتها وقدرتها على الاستمرار، من خلال تكامل الخبرات والاستراتيجيات التنظيمية في بوتقة الأداء الجامعي للوصول إلى التميز التنظيمي المنشود ، والدور الريادي للجامعات في تقدم الحضارة الإنسانية وتطورها، اذ قدمت مثلاً ممتازاً للتقدم المعرفي للإنسان (Naser, & Al Shobaki, 2017:10)

وقد هدفت هذه الدراسة من اجل اولاً: الاثراء الفكري للجانب النظري وثانياً: محاولة توضيح الى اي مدى يستطيع التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي.

الاطار المنهجي

اولاً: مشكلة الدراسة

ان تحقيق التميز التنظيمي مهم جدا للمنظمات اذ يترتب على عدم وجود التميز التنظيمي عدم قدرة المنظمة على المنافسة (Abu & Al shobaki 2017 :135) (naser). ويؤدي الى انخفاض مستوى الاداء في المؤسسات (Abu & Abu Naser & Amuna & Al Shobaki & Al hila 2017 : 20) مما يترتب عليه خسارة المنظمة لحصتها السوقية (DHIRENDRA KUMAR, 2010 : 3). ان التميز قد اصبح ميزة مهمة في عالم الاعمال اليوم فالمديرون والعاملون في المؤسسات يعدون التميز مدخلا مناسباً في السعي لتحسين الأداء ، وتم توجيه الانتباه إلى التميز التنظيمي لتظل

قادرة على المنافسة من خلال الإبداع والابتكار (العامري والغالبى، 2008: 69). ويجب التأكيد على أن الحاجة الماسة للتميز أدى له عدة اشكال و في مختلف المناطق العالمية اذ يتم تطبيق نهج مبتكر لتقييم تأثير التميز التنظيمي من اذ المبادئ والممارسات جنباً إلى جنب مع أداء الموظف على الإنتاجية التنظيمي (Mohamed & Khalifa & Nusari & Ameen & Al- (Shibami & Abu-Elhassan, 2018: 6199).

وتواجه المؤسسات الخدمية اليوم العديد من المشكلات التي تتطلب من قيادتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة في التوصل لحلول للمشكلات وانما محاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن (السكرانه، 2007: 7). وتتطلب منظماتنا تفكيراً إبداعياً أكثر وأكثر مما كانت عليه في الماضي بسبب التغيرات الاجتماعية، اذ تم التأكيد على ضرورة الاهتمام بأبعادها واثرها في عدد من المتغيرات، ومنها التميز التنظيمي التي تعتبر ضرورة لابد للمنظمات من توفيرها (Lee, 2005: 194) 0 يؤدي التفكير الإبداعي دوراً محورياً في تحسين نوعية الحياة، وحل المشكلات، وإحداث التغيير، وزيادة كفاءة وفعالية النظام (Zainudin, & Subali, 2019: 595) ان العمل الجيد لم يعد اليوم كافياً في مجال الاعمال من اجل البقاء في البيئة التنافسية المتقلبة لابد على المؤسسات ان تحتاج الى التميز التنظيمي مما يتطلب منها ان تكون بحاجة ماسة الى ان تركز على اجزاء المنظمة جميعها وتحقيق الاستخدام الامثل للموارد بفاعلية (flarrington, 2005: 20). تأسيساً على ذلك فانه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الاتي: هل يوجد تأثير للتفكير الإبداعي في تحقيق التميز التنظيمي؟

ثانياً: اهمية الدراسة

1- تنبثق الدراسة الحالية الى معالجة مشكلة واقعية تؤثر في طبيعة الخدمات التي تقدمها جامعة البصرة للمستفيدين من (طلبة ومنظمات مجتمع مدني عبر كوادرها) مع ذلك استخدام التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي وتنمية القدرات المعرفية لهم ليكونوا متسلحين بالمعارف الاحداث وانتاجيتهم تصل الى الاقران.

2- اهمية الدراسة تنبع من اهمية المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسة من خلال ان هناك ندرة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، حسب حدود علم واطلاع الباحث

ثالثاً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف التالي
استكشاف علاقة التأثير المتغير المستقل (التفكير الابداعي) في المتغير التابع (تحقيق التميز التنظيمي) من خلال :

- أ. اختبار تأثير بعد (الاصالة) في المتغير التابع (تحقيق التميز التنظيمي).
- ب. اختبار تأثير بعد (المرونة) في المتغير التابع (تحقيق التميز التنظيمي).
- ت. اختبار تأثير بعد (الطلاقة) في المتغير التابع (تحقيق التميز التنظيمي).

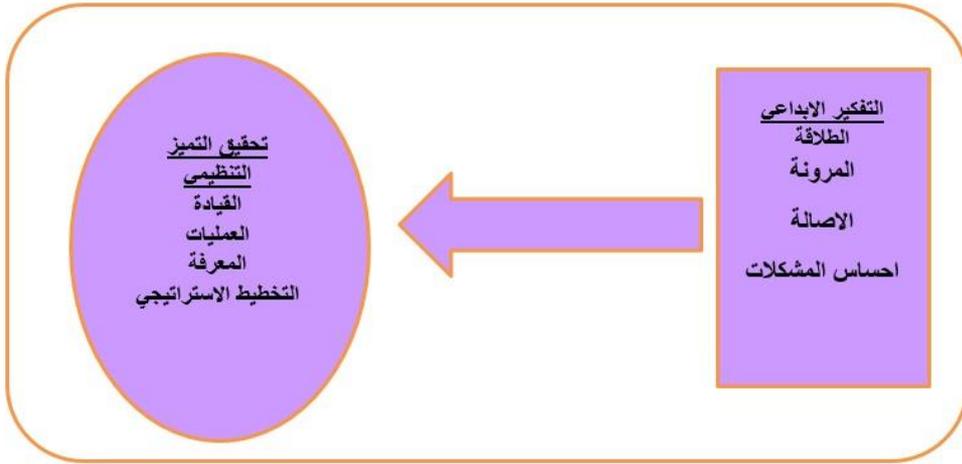
ث. اختبار تأثير بعد (احساس المشكلات) في المتغير التابع (تحقيق التميز التنظيمي).

رابعاً: تصميم الدراسة

يشير تصميم الدراسة الى وضع الخطط المناسبة لجمع المعلومات اعتماداً على طبيعة تساؤلات البحث والتي تساعد على توفير انصب الطرق لجمع البيانات والمعلومات ووضع اطار لتحديد العلاقات بين المتغيرات Cooper & (Schindler, 2014: 125). وفقاً لوجهة نظر (Zikmund et al., 2010: 55) تبنت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي اذ يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات ثم تحليلها لغرض تفسير النتائج وتقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

خامساً: مخطط الدراسة الفرضي

يمثل مخطط الدراسة الفرضي المتغيرات الرئيسية وابعادها فالمتغير المستقل هو التفكير الابداعي والمتغير التابع تحقيق التميز التنظيمي اذ ستحاول الدراسة الحالية تأثير التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي



الشكل (1): مخطط الدراسة الفرضي

المصدر؛ من اعداد الباحثين استناداً الى الادبيات

سادساً: فرضيات الدراسة

استناداً الى نموذج الدراسة اعلاه يمكن صياغة فرضيات الدراسة يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي وهي مبنية الى ان هناك علاقة ايجابية بين التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي كما يلي:-

(H1): توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية للتفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي، الفرضيات الفرعية:

H1a:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية للطلاقة في تحقيق التميز التنظيمي.

H1b:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية للمرونة في تحقيق التميز التنظيمي.

H1c:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية للأصالة في تحقيق التميز التنظيمي.

H1d:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية للإحساس بالمشكلات في تحقيق التميز التنظيمي.

سابعا: طرائق جمع البيانات

استخدم الباحثين لهذه الدراسة في الجانب الميداني الاستبانة لجمع البيانات كونها تعد المصدر الأساس لجمع البيانات والتي تشكل مجموعة من الأسئلة يقوم المستجيب بتسجيل إجابته عليها عادة باختيار احد البدائل المحددة. وقد تألفت الاستبانة النهائية من (55) فقرة غطت متغيرين رئيسيين انتظم تحتها (8) بُعداً فرعياً. وتم الاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي الذي يتدرج وفق الإجابات التالية (لا اتفق تماماً "1", لا اتفق "2", اتفق إلى حد ما "3", اتفق "4", اتفق تماماً "5") وبالنظر الى الطبيعة التخصصية للموضوع تم ملئ الاستبيان من قبل عينة من موظفي جامعة البصرة والجدول رقم (1) يوضح مقاييس الدراسة والمصادر التي تم الاعتماد عليها. الجدول(1) مقاييس الدراسة ومصادرها

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد	المصادر
1	التفكير الابداعي (متغير مستقل)	الطلاقة	Malik, Agustina, & Wardhany, 2019:1
		المرونة	
		الاصالة	Chirico, Glaveanu, Cipresso, Riva, & Gaggioli, 2018 :125
2	التميز التنظيمي (متغير تابع)	القيادة	Naser, & Al Shobaki, 2017
		المعرفة	Khatun, 2018:62.
		العمليات	ادريس & الغالي, 2007:501

George, Walker, & Monster, 2019:810	التخطيط الاستراتيجي		
-------------------------------------	------------------------	--	--

المصدر من اعداد الباحثان استنادا الى الادبيات

ثامنا: مجتمع وعينة الدراسة

ولغرض تحديد حجم العينة المناسب تم الاستعانة بالجدول الاحصائي لـ (**Sekaran and Bougie 2016:264**). والذي حدد عينة الدراسة (351) على الاقل التي تقابل (4000) مفردا كمجتمع الدراسة والذي يتطابق مع مجتمع الدراسة الحالية وعليه تم توزيع (400) استبانة، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (378) استبانة، كان منها (352) صالحة للتحليل مثلت العينة النهائية للدراسة

تاسعا: الاساليب الاحصائية المستخدمة

تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية لغرض وصف وتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة واختبار فرضياتها، وبالاعتماد على الحاسوب لحزمة من برامج التطبيقات الجاهزة (SPSS. V23) وبرنامج (Amos. V. 23)، والتي تسهم في تحقيق اهداف الدراسة أعلاه وكالاتي:

- 1) اداة (Cronbach's α & Composite Reliability): للتعبير عن الثبات والاتساق الداخلي أو الى اي مدى ينتج الاختبار نتائج تكاد تكون متشابهة في ظل ظروف مماثلة وفي جميع الاوقات.
- 2) التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis: لغرض اختبار صدق البناء والتأكد من ان بنية المقاييس تقيس المفهوم الذي صممت من اجله فعلاً.
- 3) صدق التقارب Convergent Validity: للتأكد من مدى ترابط المقاييس التي تقيس المفهوم نفسه بعضها مع بعض في الواقع.
- 4) الوسط الحسابي Means: لتحديد مستوى استجابة عينة الدراسة تجاه المتغيرات الرئيسية وابعادها.
- 5) الانحراف المعياري Standard Deviation: لتحديد درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي.
- 6) تحليل الارتباط Pearson's Correlation: لتحديد اتجاه العلاقة فيما بين متغيرات وأبعاد الدراسة.
- 7) تحليل المسار Path Analysis: تحديد التأثيرات المباشرة للمتغير المستقل في المتغير التابع واستخدم لهذا التحليل برنامج AMOS.V.23SPSS 23.

المبحث الثاني الاطار النظري

التفكير الابداعي

اولا: مفهوم التفكير الابداعي

يرتبط موضوع الإبداع مع البدايات الأولى لوجود الإنسان على الأرض اذ سعى الإنسان إلى تحقيق الإبداع في مختلف جوانب حياته وظروف معيشية أفضل ، مما نقله إلى حضوره في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية ومحاولة الوصول إليها من خلال الإبداع لمواقف ومستويات الأداء الأمتثل Msallam, Abu Salim, Al-Hila, Abu (Naser, & Al Shobaki, 2018:23)

لكي تظل الدول والمؤسسات والأفراد قادرين على المنافسة ، يجب أن تكون قادرة على التفكير بشكل مختلف وإقامة روابط بين الأشياء التي تبدو غير مرتبطة (Ritter, Gu, Crijns, & Biekens, 2020:2)

اذ يشير منظور التفكير الإبداعي إلى مزيج من التفكير المنطقي والمتشعب القائم على الحدس ولكن له هدف واعي و يركز التفكير المتبادل على المرونة والطلاقة والجدة في حل المشكلات وطرح المشكلة (Anwar, Shamim-ur-Rasool, :548, 2012 & Haq) و يفترض التفكير الإبداعي في السياق الأكاديمي ، من بين أمور أخرى ، القدرة على توليد مجموعة متنوعة من الأفكار الأصلية ، لرؤية وجهات نظر مختلفة والتوسع في الأفكار (Meintjes, & Grosser, 2010:361)

ثانيا: أهمية التفكير الابداعي

يعد التفكير الابداعي من الاصول المهمة للمنظمات اذ ان التفكير الإبداعي هو عملية الخروج بشيء جديد ومختلف. قد يكون هذا الشيء منتجاً أو خدمة، عملاً فنياً، حلاً لبعض المشكلات من خلال أن برامج التدريب على التفكير الإبداع أنتجت تحسينات على كل شيء بدءاً من المواقف تجاه أهمية الإبداع في العمل وحتى التحسينات في الأداء الوظيفي (Corso, & Robinson, et al 2013:95)

ويشار ايضا الى ان التفكير الابداعي بأنه الاساس في رضا الزبائن وتحقيق احتياجاتهم للجديد والمفيد سيما وان هذه الاحتياجات والمتطلبات متغيرة بتغير الرغبات والتطلعات الجديدة وتعزو المؤسسات التي تمكنت من النمو بشكل جيد في ما تكسبه الى الفكرة المبدعة في استراتيجياتها وبرامجها وسلعها وخدماتها اذ بفضلها استطاعت ان تحقق نتائج طيبة في تعاملات السوق والمنافسة (Setyana, Kusmayadi, & Pramudya, 2019: 5)

ثالثا: ابعاد التفكير الابداعي

أظهرت العديد من الدراسات أهمية القدرة على التفكير الإبداعي و هو نشاط عقلي لبناء أفكار جديدة أو أفكار مفيدة في التعامل مع المشكلات والمشكلات التي تحدث. يمكن للتفكير الإبداعي أن يوفر الثقة ويحسن التحصيل الأكاديمي وهو عنصر أساسي

لتحقيق النجاح الوظيفي وكذلك النجاح في المؤسسة (Ernawati, Muhammad, 2019:21) وبعد محاولة الاطلاع على الدراسات العلمية التي تم الاستعانة بها من اجل محاولة تحديد ابعاد التفكير الابداعي نجد ان هذه الابعاد كالآتي 1-الطلاقة 2- المرونة 3- الاصاله 4- احساس المشكلات 1- الطلاقة

يقصد بها القدرة على إنتاج اكبر عدد من الأفكار الإبداعية ، فالشخص المبدع يكون متفوقا من اذ كمية الأفكار التي يقترحها حول موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي انه على درجة عالية من سيولة الأفكار وسهولة توليدها، (Utami, 2019:2) (Usodo, & Pramudya, 2019:2) 2- المرونة

وهي قدرة الشخص على تغيير حالته الذهنية بتغيير الموقف، أي ان المرونة هي عكس التصلب العقلي، فالشخص المبدع مطالب لكي يكون على درجة عالية من المرونة حتى يكون قادرا على تغيير حالته العقلية لكي تناسب الموقف الابداعي، وهي القدرة على انتاج مزيج للأفكار (Ernawati, Muhammad, Asrial, & Muhaimin, 2019:21) 3- الأصالة

إنها القدرة على توليد أفكار جديدة غير مألوفة أو حل المشكلات ، مما يعني أن الأفراد بهذه المهارة لن يكرروا أفكار الآخرين. لذلك لا يعني ذلك كمية الأفكار، بل يعتمد على قيمة الأفكار ونوعيتها وجديتها، وهذا هو الفرق بينها والطلاقة (Mrayyan, 2016:2) 4- احساس المشكلات

هي قدرة الافراد على رؤية المشكلة او المشكلات رؤية واضحة وتحديدتها تحديدا دقيقا والتعرف على حجمها وابعادها وتأثيرها (Waite, & Bromfield, 2002:377)

التميز التنظيمي

اولا: مفهوم التميز التنظيمي

التميز التنظيمي هو أسلوب فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهجية تتعلق بكيفية تحقيق نتائج ملموسة في المؤسسة لتحقيق بعض التوازن في تلبية احتياجات جميع الأطراف؛ سواء أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، في إطار ثقافة التعلم والإبداع والتحسين المستمر (Waswas, & Jwaifell, 2019:55) تسعى المؤسسات سواء في القطاع الخاص أو العام إلى التحسين المستمر في أدائها للوصول إلى مستوى الميزة التنافسية على منافسيها و للوصول إلى هذه الأهداف، تحتاج الشركات إلى مزيد من التميز داخل مؤسساتها (Alhafiti, Alhamodi, 2019:1) (Ghosh, Alrajawi, & Al-Shibami, 2019:1).

وهذا لا يتحقق بمحض الصدفة، بل بمجمل جهود العاملين، وتميز القادة، وتميز العاملين، وذلك تحت تأثير ثقافة تنظيمية تدعم هذا التميز إذ الإطار الأساسي لتقييم

وتحسين المؤسسات ؛ نموذج يعكس المزايا المستقرة التي يجب على المنظمة الممتازة تحقيقها (Azimi, 2016:295).

فكرة التميز التنظيمي مبنية على القدرة التنظيمية لتطوير القوى الداعمة للتميز في المؤسسة والتي تأتي من قدرة المؤسسات على تحقيق معدلات التغيير السريع للمساعدة في تحقيق والحفاظ على مكانة تنافسية وتمثل هذه القوى الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والشعور المتزايد بالجودة والقدرة على توظيف التكنولوجيا في العمليات التنظيمية بشكل فعال (Al-Adaileh, 2017:87).

ثانياً: أهمية التميز التنظيمي

تتبع أهمية التميز التنظيمي من قدرة المؤسسات على بلورة القوى التي تدعم التميز من خلال تحقيق معدلات تغيير سريعة ، وتحقيق منافسة غير محدودة ، والحفاظ على المساحة والمكانة التنظيمية، وزيادة الوعي والقدرة على الجودة، واستخدام التكنولوجيا في المعلومات والإبداع. (Waswas, & Jwaifell, 2019:55). ومن هذا الجانب ينظر إلى الجامعة كمحرك لتنمية المجتمع الشاملة والمستدامة، والتي تعمل على تحسين نوعية الحياة ماليا ومعنويا وتوفير ظروف وعناصر الحياة الثمينة حتى تتحمل أعباء التنمية المستقلة وتتيح لها فرصا كبيرة للمجتمع لضمان الاستفادة العليا من ثمار التنمية. تسعى الجامعة نحو تنمية روح المسؤولية الاجتماعية والمهنية كواجب عام (Al

Shobaki, Abu-Naser, & Abu Amuna, 2017:41)

ثالثاً: ابعاد التميز التنظيمي

التميز التنظيمي هو أسلوب فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهجية تتعلق بكيفية تحقيق نتائج ملموسة في المؤسسة لتحقيق بعض التوازن في تلبية احتياجات جميع الأطراف ؛ سواء أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل ، في إطار ثقافة التعلم والإبداع والتحسين المستمر (Waswas, & Jwaifell, 2019:55) وبعد الاطلاع على الدراسات العلمية التي تم الاستعانة بها من اجل محاولة تحديد التميز التنظيمي نجد ان هذه الابعاد كالاتي القيادة، المعرفة، العمليات والتخطيط الاستراتيجي.

1- القيادة

تضمن مفهوم القيادة على انها القدرة على تحفيز الأفراد على أن يكونوا مستعدين وملتزمين طوعاً بتحقيق الأهداف التنظيمية أو تجاوزها (Msallam, Al Hila, Naser, & Al Shobaki, 2019:58) وهو كل ما يترتب عليه من تفاعل متبادل بين القائد ومجموعة من الافراد خلال موقف معين تحديد اهداف مشتركة والقيام بالإجراءات الفعالة بشكل جماعي غير قهري (ابو النصر, 2009: 20) يجب ان يمتلك القادة الرؤية والقيم والالتزام بها في افعالهم عند تعاملهم مع جميع الاطراف ذات العلاقة في المنظمة كون المؤسسات تنشد التفوق في الاداء (عبدالله واخرون, 2013: 18).

2 - المعرفة

حدد الباحثون العديد من الصفات التي تميز المعرفة عن الموارد الأخرى للمنظمة، وهذه الصفات بأنها غير ملموسة ، ضبابية ويصعب قياسها، وحيوية ، وتستخدم بشكل متزايد ويمكن استخدامها في عمليات مختلفة في نفس الوقت، وتتجسد في الأفراد، ولها تأثير واسع النطاق على المنظمة، ويمكن استخدامها لفترة طويلة الجامعة هي أول وأهم مؤسسة يجب أن تذهب إلى إدارة المعرفة، بمعنى آخر: "الجامعات هي أنسب المؤسسات لتبني هذا المبدأ (Naser, & Al Shobaki, 2017:12)

3 - العمليات

يتعين على المؤسسات المتميزة تصميم وإدارة العمليات والمنتجات والخدمات لتوليد قيمة متزايدة للعملاء أو اصحاب المصلحة (Abbass, 2018:113) ومنه يتبنى هذا البعد فحص النواحي المتعلقة بعمليات نظم الإنتاج أو الخدمات وكيفية تصميمها وإدارتها وتحسينها(Recipients, Mattin, Deborah, 2012:34) و بما ان فئات المتعاملين هم بمثابة مستخدمين و مستهلكين للسلع والخدمات وعندما يحصلون على سلعة لا تلبى حاجات فئات المتعاملين او تزيد من توقعاتهم فأن هؤلاء المتعاملين يلجؤون الى المنافسين للتعامل معهم وفي ضل ادارة التميز فان اللجوء الى هذه النتائج يعد مؤشرا على ان شيئا ما يتم خطأ في العمليات التي ادت لإنتاج هذه المنتجات او الخدمات وهذه الاعراض تفضي الى خطة عمل لتصحيح هذه الاخطاء او نواحي القصور ولا شك ان استخدام المدخل الهيكلي لحل المشكلات يجعل بالإمكان التحرك المستمر نحو التميز (AL-Nosour 2010:36)

4 - التخطيط الاستراتيجي

عملية تطلعيه ينبغي أن يشارك فيه جميع المديرين و إذا كانت الخطة الاستراتيجية متاحة وتم تنفيذها بشكل جيد ، فلن تواجه المؤسسة أي تحد أو لا تحد في إدارة التغييرات الخارجية لتتمكن الشركات من البقاء على قيد الحياة ، يجب أن تكون قادرة على العمل بنجاح مع القوى البيئية غير المستقرة والتي لا يمكن السيطرة عليها والتي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على عملية صنع القرار (Kolade, Olanipon, & 206 Olumuyiwa, 2018: عمليات التخطيط الاستراتيجي على مستوى المؤسسة بأكملها (Immordino, Gigliotti, Ruben, & Tromp, 2016:35)

المبحث الثالث: الإطار الميداني**اولا: قياس الاتساق الداخلي والثبات**

لغرض تحقيق هدف هذا المحور سيتم الاعتماد على مفهومين مترابطين في الاحصاء وهما (1) اختبار Corrected Item-Total Correlation الذي يمثل الصدق الداخلي Internal reliability ويشير الى مدى ارتباط كل فقره من فقرات المقياس بالمجموع الكلي لبقيّة الفقرات، إذ يتم استبعاد الفقرات التي تحصل على قيم

ارتباط غير كافية (اقل من 0.40) بهدف الابقاء على الفقرات التي تزيد صدق المقياس فعلياً وترتبط ارتباطاً جيداً وكافياً ببقية الفقرات الاخرى التي تمثل مقياساً معيناً. (2) اختبار Cronbach's Alpha للتحقق من الثبات Reliability والاتساق الداخلي Internal Consistency (Pallant, 2011:6). إذ يشير الثبات الى المدى الذي تظهر فيه نفس النتائج اذا تم تطبيق الدراسة على نفس العينة في وقت لاحق، بينما يشير الاتساق الداخلي الى المدى الذي تكون فيه فقرات المقياس ممثلة بشكل صحيح لكل مقياس مستخدم في الدراسة (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010:4). في مجال البحوث الادارية والسلوكية تكون قيم معامل Cronbach's Alpha مقبولة احصائياً إذا ما تجاوزت قيمتها الـ (0.70) (Pallant, 2011:100).

الجدول (2) اختبار الصدق الداخلي للفقرات

الفقرات	Corrected Item-Total Correlation	الفقرات	Corrected Item-Total Correlation	الفقرات	Corrected Item-Total Correlation	الفقرات	Corrected Item-Total Correlation
الطلاقة		القيادة		الاصالة		العمليات	
Q1	0.522	Q21	0.471	Q11	0.466	Q31	0.523
Q2	0.591	Q22	0.629	Q12	0.676	Q32	0.593
Q3	0.644	Q23	0.694	Q13	0.563	Q33	0.693
Q4	0.588	Q24	0.599	Q14	0.546	Q34	0.642
Q5	0.435	Q25	0.468	Q15	0.374	Q35	0.485
المرونة		المعرفة		احساس المشكلات		التخطيط الاستراتيجي	
Q6	0.489	Q26	0.619	Q16	0.397	Q36	0.687
Q7	0.609	Q27	0.737	Q17	0.566	Q37	0.781
Q8	0.693	Q28	0.653	Q18	0.601	Q38	0.795
Q9	0.645	Q29	0.569	Q19	0.611	Q39	0.783
Q10	0.536	Q30	0.510	Q20	0.405	Q40	0.686

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 23

من خلال النتائج التي تظهر في الجدول رقم (1) يتبين لنا الاتي:
 1- فيما يخص المتغير المستقل، تم استبعاد الفقرة Q15 من بعد الاصالة، والفقرة Q16 من بعد احساس لمشكلات لحصولها على ارتباط اقل من 0.40. بالتالي سيكون المقياس النهائي لهذا المتغير متكون من (18) فقرة بدلاً من (20) فقرة.
 2- لم يتم استبعاد اي فقرة من فقرات المتغير التابع (التميز التنظيمي) ليبقى المقياس كما هو بسبب حصول جميع فقراته على قيم ارتباط كافية.
 بعد معالجة الفقرات الضعيفة لكل مقياس بهدف اختبار الصدق الداخلي، سيتم التأكد من الثبات بصورة عامة والاتساق الداخلي للمقاييس ككل التي تقيس المتغيرات الرئيسية

والابعاد الفرعية لها من خلال اختبار Cronbach's Alpha للتحقق من الثبات Reliability والاتساق الداخلي Internal Consistency (Pallant, 2011:6). الجدول رقم (3) يبين النتائج التي تم التوصل إليها للمتغيرات الرئيسية الثلاثة وابعادها. كما ان الجدول يبين كذلك قيمة Cronbach's Alpha قبل وبعد عملية حذف الفقرات الضعيفة، إذ يلاحظ ان معامل الثبات ازداد للمقاييس التي تم استبعاد الفقرات الضعيفة منها.

الجدول رقم (3) اختبار الثبات والاتساق الداخلي

المتغيرات والابعاد	قيمة Cronbach's Alpha قبل حذف الفقرات الضعيفة	قيمة Cronbach's Alpha بعد حذف الفقرات الضعيفة
التفكير الابداعي	0.851	0.855
الطلاقة	0.777	0.777
المرونة	0.805	0.805
الإصالة	0.754	0.766
احساس المشكلات	0.746	0.755
التميز التنظيمي	0.909	0.909
القيادة	0.791	0.791
المعرفة	0.823	0.823
العمليات	0.803	0.803
التخطيط الاستراتيجي	0.897	0.897

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 23

ومن خلال الجدول اعلاه يتبين لنا الاتي:

1- ان قيم Cronbach's Alpha للمتغيرات والابعاد تجاوزت الـ (0.70) وبما يدل على انها مقبولة احصائياً وتتصف بمستوى اتساق داخلي مقبول وموثوقية جيدة (Zikmund et al., 2010:306).

2- يظهر الجدول كذلك ازدياد قيم Cronbach's Alpha للمتغيرات وابعادها بعد حذف الفقرات الضعيفة، وهذا يؤكد لنا صلاحية المقاييس وامكانية التعويل في الإحصاء الوصفي او الاستنتاجي.

ثانياً: وصف العينة

سيتم في البدء وصف عينة الدراسة التي دخلت استجاباتها ضمن البيانات النهائية (352 فرد). تم وصف العينة وفقاً لست متغيرات ديمغرافية الجنس والحالة الاجتماعية والعمر وعدد الدورات والمؤهل الدراسي والخدمة. الجدول رقم (4) يوضح نتائج وصف العينة.

الجدول (4) وصف عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	انثى	154	43.75	الحالة الاجتماعية	اعزب	142	40.34
	ذكر	198	56.25		متزوج	210	59.66
	المجموع	352	100		المجموع	352	100
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
العمر	اقل من 20 سنة	5	1.42	عدد الدورات	1 الى 3 دورة	124	35.23
	من 21 الى 25 سنة	67	19.03		4 الى 6 دورة	170	48.30
	من 26 الى 30 سنة	80	22.73		اكثر من 7 دورات	58	16.48
	من 31 الى 35 سنة	75	21.31		المجموع	352	100
	من 36 الى 40 سنة	61	17.33	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
	اكثر من 41 سنة	64	18.18	اقل من 5 سنوات	32	9.09	
	المجموع	352	100	من 6 الى 10 سنة	18	5.11	
				من 11 الى 15 سنة	58	16.48	
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %	الخدمة	من 16 الى 20 سنة	120	34.09
المؤهل الدراسي	اعدادية فما دون	28	7.95		من 21 الى 25 سنة	90	25.57
	دبلوم	49	13.92		من 26 الى 30 سنة	33	9.38
	بكالوريوس	253	71.88		اكثر من 31 سنة	1	0.28
	شهادة عليا	22	6.25		المجموع	352	100
	المجموع	352	100				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 23

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان الذكور كانوا يشكلون 56,25% من العينة، بينما كان 43.75% من الاناث. كذلك كان 40,34% من العينة أعزب و59,66% متزوج. كما كان اغلب افراد العينة من خريجي بكالوريوس بنسبة 71.88%، وخريجي الدبلوم بنسبة 13,92%، وخريجي الاعدادية فما دون بنسبة 7,95%، وخريجي الشهادات

العليا بنسبة 6,25%. كانت ربع العينة تقريباً بفترة عمرية من 26 الى 30 سنة بنسبة 22.73%، ونسبة 21.31% منهم بفترة عمرية من 31 الى 35 سنة، ونسبة 19.03% منهم من الفئة العمرية 21 الى 25 سنة. ذوي سنوات الخدمة ما بين 16 الى 20 سنوات كانوا بنسبة 34,09%، بينما كان الافراد من ذوي الخبرة من 21 الى 25 سنة يشكلون نسبة 25,57%. فيما يخص عدد الدورات، كانت نصف العينة تقريبا لديها دورات تدريبية ما بين 4 الى 6 دورة.

ثالثاً: الاحصاء الوصفي ومعامل الارتباط بين المتغيرات

سوف يتم استخدام عدد من ادوات النزعة المركزية والتشتت في الاحصاء الوصفي وهي الوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Std. Deviation) والخطأ المعياري (Std. Error) والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف (Coefficient of Variation). وفيما يخص تقييم مستوى استجابة عينة الدراسة من خلال الوسط الحسابي حدها (Linacre, 1999:116) 1.5-1 "لا اتفق بشدة" و 2.5-1.5 "لا اتفق" و 3.5-2,5 "محايد" و 4.5-3.5 "اتفق" و 5-4.5 "اتفق بشدة": الارتباط يعد مَدْخلاً اولياً لاختبار الفرضيات ومن خلاله سنحصل على اشارات عامة اولية على طبيعة العلاقات فيما بين متغيرات وابعاد هذه الدراسة. إذ يكشف لنا ارتباط Pearson قوة العلاقة واتجاهها بين المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية. إذ يكون اتجاه العلاقة ايجابياً او سلبياً، فالارتباط الايجابي يشير الى ان الزيادة في أحد المتغيرات يؤدي الى زيادة في المتغير الاخر والعكس صحيح (علاقة طردية)، اما الارتباط السلبي فيشير الى ان الزيادة في أحد المتغيرات يقابلها انخفاض في المتغير الاخر والعكس صحيح (علاقة عكسية). اما قوة العلاقة، وفقاً لـ Saunders et al. (2016:545) فتكون **العلاقة تامة**: عندما تكون قيمة معامل الارتباط تساوي الـ (1). **عدم وجود علاقة**: عندما يكون قيمة معامل الارتباط الـ (0). **علاقة قوية جداً**: عندما تتراوح قيمة معامل الارتباط ما بين (0.99 الى 0.80). **علاقة قوية**: عندما تتراوح قيمة معامل الارتباط ما بين (0.79 الى 0.60). **علاقة متوسطة**: عندما تتراوح قيمة معامل الارتباط ما بين (0.59 الى 0.35). **علاقة ضعيفة**: عندما تنخفض قيمة معامل الارتباط عن الـ (0.34).

الجدول (5) معامل الارتباط بين المتغيرات

المتغيرات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 الطلاقة	1									
2 المرونة	.407**	1								
3 الاصالة	.102	.388**	1							
4 احساس المشكلات	.164*	.180**	.107*	1						

تأثير التفكير الابداعي في تحقيق التميز التنظيمي ...

					1	.208 **	.035	.131 *	.131 *	5 القيادة
				1	.545 **	.018	.173 **	.007	.157 *	6 المعرفة
			1	.464 **	.483 **	.179 **	.043	.155 *	.067	7 العمليات
		1	.538 **	.440 **	.385 **	.123 *	.029	.153 *	.038	8 التخطيط الاستراتيجي
	1	.003	.002	.111 *	.117 *	.530 **	.617 **	.638 **	.622 **	9 التفكير الابداعي
1	.163 **	.668 **	.676 **	.662 **	.637 **	.097 *	.115 *	.081 *	.095 *	10 التميز التنظيمي

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 23

الجدول (6) الاحصاء الوصفي للمتغيرات

المتغيرات	الوسط الحسابي	الاهمية النسبية	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
الطلاقة	3.37	67.49%	0.03	0.65	0.19
المرونة	3.45	69.01%	0.03	0.63	0.18
الاصالة	3.47	69.49%	0.03	0.65	0.19
احساس المشكلات	3.56	71.20%	0.03	0.59	0.16
التفكير الابداعي	3.47	69.32%	0.02	0.40	0.11
القيادة	3.00	59.91%	0.04	0.76	0.25
المعرفة	2.84	56.82%	0.04	0.75	0.26
العمليات	2.71	54.12%	0.04	0.71	0.26
التخطيط الاستراتيجي	2.61	52.14%	0.05	0.84	0.32
التميز التنظيمي	2.79	55.75%	0.03	0.58	0.21

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 23

يبين الجدول ان الارتباط بين المتغيرين وابعادهما الفرعية كانت بدرجة متوسطة الى قوية ايجابية وهذا ما يقدم دعما اوليا لفرضيات الدراسة. كما ان الوسط الحسابي للمتغيرين والابعاد كانت بدرجة متوسطة، بينما كان الانحراف المعياري جيد ولا يشير الى انحراف كبير في الاستجابات.

رابعاً: اختبار الفرضيات

اعتمدنا تحليل المسار Path Analysis المتوفر في برنامج Amos. V. 23 لغرض اختبار الفرضيتان الرئيسيتان وفرضياتهما الفرعية، يتميز هذا التحليل بقدرته

على تقديم نتائج قياس التأثير المباشرة على شكل جداول ورسوم. ونتائج مشابهة لاختبار الانحدار إذ يمثل Estimate القيمة المقدرة لمعامل التأثير المشابهة لقيمة بيتا في تحليل الانحدار، بينما يمثل S.E. الانحراف المعياري، اما قيمة Critical ratio (C.R.) فتمثل قيمة (t) في تحليل الانحدار والذي يجب ان تتجاوز قيمتها الـ ± 1.96 لقبول الفرضية، واخيراً تمثل (P) معنوية قبول الفرضية والتي يجب ان تكون قيمتها اقل من 0.05. اجري تحليل المسار لغرض التحقق الفرضية الرئيسية، بالاضافة ذلك تم اختبار الى فرضياتها الفرعية التي تتضمن علاقة تأثير ابعاد المتغير التفكير الابداعي (الطلاقة، المرونة، الاصاله، احساس المشكلات) في التميز التنظيمي. النتائج الموضحة في الجدول رقم (7) تبين نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى وفرضياتها الفرعية وكالاتي:

الجدول (7) اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

النتيجة	P	C.R.	S.E.	Estimate	اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية
قبول	.021	2.432	.079	.192	التميز التنظيمي
قبول	.013	2.932	.052	.152	الطلاقة
رفض	.063	1.842	.056	.103	المرونة
قبول	***	3.942	.051	.201	الاصالة
قبول	***	3.371	.054	.182	احساس المشكلات

المصدر: مخرجات برنامج AMOS V. 23

ومن خلال الجدول المذكور آنفاً يتبين الاتي:

- 1- توجد علاقة تأثير ايجابية للتفكير الابداعي في التميز التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية ($H1: P < 0.05$).
- 2- توجد علاقة تأثير ايجابية للطلاقة في التميز التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية ($H2a: P < 0.05$).
- 3- لا توجد علاقة تأثير ايجابية للمرونة في التميز التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية ($H1b: P > 0.05$).
- 4- توجد علاقة تأثير ايجابية للاصاله في التميز التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية ($H1c: P < 0.01$).
- 5- توجد علاقة تأثير ايجابية لاحساس المشكلات في التميز التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية ($H1d: P < 0.01$).

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

بناءً على النتائج التي تم التوصل اليها في المحور السابق من اختبار الفرضيات يمكننا الاستنتاج أن زيادة تحفيز التفكير الإبداعي وتطويره مع قابلية الاستخدام الجيد والتوظيف يؤدي إلى ارتفاع التميز التنظيمي في المؤسسات التعليمية لجامعة البصرة.

- 1- ظهر ان هناك علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية للطلاقة في تحقيق التميز التنظيمي وهي تعني القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية فالشخص المبدع يتفوق من اذ كمية الأفكار التي يقترحها حول موضوع معين في وحدة زمنية محددة مقارنة بالآخرين، أي أنه يتمتع بدرجة عالية درجة السيولة وسهولة توليد الأفكار وهذا يتفق مع وجهة نظر (Utami, Usodo, & Pramudya, 2019:2)
- 2- وظهر عدم وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين المرونة و تحقيق التميز التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية ($H1b: P > 0.05$) وهذا ما أظهرته نتائج التحليل الاحصائي.
- 3 - ظهر ان هناك علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين الاصاله و تحقيق التميز التنظيمي والنتيجة هذه تتفق مع نتائج الدراسة التي قدمها (Runco, Illies, & Eisenman, 2005:138) والأصالة مرتبطة بقوة بالإبداع. و التفكير الإبداعي والأشخاص المبدعون والمنتجات الإبداعية.
- 4 – وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين احساس المشكلات و تحقيق التميز التنظيمي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبدالجواد، 2004: 25) وهو ما يعني الشعور بوجود مشكلة هو السمة الأولى للوصول إلى حلها والقدرة على إدراك نقاط الضعف أو أوجه القصور في الوضع المثير.

ثانياً: التوصيات

- 1- من خلال ما تم التوصل إليه حول علاقة طبيعة تأثير التفكير الإبداعي بتحقيق التميز التنظيمي ، فإن هذا يضع على عاتق المديرين مسؤولية استقطاب الكوادر المتخصصة لتنفيذ خطة عمل الجامعة لتحسين مستويات الإبداع لديها بالإضافة إلى العمل على جذب وتنبيه الأفراد المبدعين وتحفيزهم مادياً ومعنوياً وتوفير المعلومات التي يحتاجون إليها وجعلهم يشعرون بالأمان عندما يخاطرون باتخاذ قرار للمضي قدماً بفكرة واعتبار الأخطاء كفرص للتعلم. يجب على مديري الأقسام في جامعة البصرة أيضاً الاستعداد لأي نقص في الموارد ومحاولة إيجاد حلول مسبقة من خلال تطوير قدراتهم لمراقبة الظروف المادية والتشغيلية للجامعة من خلال الاحتكاك المستمر بسير العمل التنظيمي. ومراجعة التقارير التي توضح مستويات التميز التنظيمي في مؤسساتهم
- 2 - من المهم لجامعة البصرة إنشاء برنامج تدريبي لمدة عام لتقوية قدرة التفكير الإبداعي لدى الافراد ، مما يضاعف من وعي النظام الجامعي بأهمية التفكير الإبداعي في تنمية قدرات التفكير العليا لدى المتعلمين.
- 3 – من المهم لجامعة البصرة أن تضع وتجسد التفكير الإبداعي ، وتشرح القصد والدوافع للأعمال الإبداعية ، والتغلب على الاختلافات الإدراكية وتغيير الممارسات والروتين وتوضح لنا النتائج ان للتفكير الابداعي اهمية كبيرة في تحقيق التميز التنظيمي العام للمؤسسات وينعكس هذا بدوره على تحقيق التميز التنظيمي لجامعة البصرة من خلال زيادة اداء وفاعلية موظفي جامعة البصرة وذلك بعد ان تم الاطلاع

على العديد من الدراسات والبحوث، التي أظهرت أنه تمكن التفكير الإبداعي من إنشاء صلة قابلة للحياة بين مختلف مجالات العلوم وبالتالي تحسين التنسيق والتركيز على التسويق والعمليات وأنشطة الموارد البشرية باذ يحصل العملاء على خدمة أفضل

4 - ضرورة توضيح المعايير المتبعة في تقييم أداء الموظفين والحكم على كفاءة عملهم من عدمه وذلك بتزويد الموظفين بالتغذية الراجعة على أدائهم واذ نقاط القوة والضعف لديهم للعمل على تقوية نقاط القوة والتخلص من نقاط الضعف من خلال مساعدة جامعة البصرة بما يتناسب مع نتيجة تقييم كفاءة العمل.

5- زيادة المكافأة التشجيعية و المعنوية للأفراد المبدعين متمثلة بكتب الشكر والتقدير، التأمين على الحياة وغيرها، كعامل تعزيز ايجابي لتحسين اداء عمل الافراد العاملين، بما يشجع على زيادة التفكير الابداعي وهذا بدوره سيزيد في تحقيق التميز التنظيمي.

المراجع

الكتب

- 1- الغالبي، طاهر محسن وادريس، وائل محمد (2007)، الادارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 2- جلال خلف السكراتة، الابداع الاداري، (عمان : دار المسيرة للنشر، 2007 م.)
- 3- ابو النصر، مدحت(2009)، قادة المستقبل 00 القيادة المتميزة الجديدة الطبعة الثانية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

Reference

Books

- 1- Arbuckle, J. L. (2006). Amos. (version 7.0) [computer program]. Chicago, IL: SPSS.
- 2- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. Psychological bulletin, 88(3), 588.
- 3- Field, A. (2009). Discovering Statistics Using SPSS, Thrid Edition.
- 4- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis. 7th ed. Pearson prentice Hall.
- 5- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. 3rd ed., New York: Guilford Press.
- 6- Kerr, A. W., Hall, H. K., & Kozub, A. K. (2002). Doing Statistics with SPSS. SAGE Publications, London.

- 7- Linacre, J. M. (1999). "Investigating rating scale category utility". Journal of outcome measurement, Vol. 3, No. 2, pp. 103-122.
- 8- Ntoumanis, N. (2001). A step-by-step guide to SPSS for sport and exercise studies. London: Routledge.
- 9- Pallant, J. (2011). SPSS Survival Manual, 4th ed., open university press, McGraw-Hill education.
- 10-Saunders, M. N., Lewis, P. and Thornhill, A. (2016). Research methods for business students. 7th ed., Pearson Education Limited.
- 11-Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., and Griffin, M. (2010). Business research methods. 8th ed., South-Western, Cengage Learning.

Journal & Periodicals.

- 1- Al-Thehli, F. A. R., & Ahamat, A. (2019). Managing Innovation and Creativity in Human Resource Management: A CRITICAL REVIEW OF LITERATURE. Humanities & Social Sciences Reviews, 7 (2), 21-29.
- 2-Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2017). Learning Organizations and Their Role in Achieving Organizational Excellence in the Palestinian Universities
- 3-Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2017). Learning Organizations and Their Role in Achieving Organizational Excellence in the Palestinian Universities
- 4-Alhafiti, S., Alhamodi, S., Ghosh, A., Alrajawi, I., & Al-Shibami, A. (2019). The Effect of Strategic Planning and Organizational Culture on the Organizational Excellence within Public Organizations in the UAE: A Proposed Research Framework. *International Journal Of Management And Human Science*, 3(4), 1-8.

5-Al-Adaileh, R. M. (2017). The Level of IT-business Strategic Alignment and Its Impact on Organizational Excellence: A Study of the Jordanian Mining Sector. *International Review of Management and*

Marketing , 7 (5), 85-92.

6-Azimi, H. (2016). Determination of Knowledge Management (KM) impact on organizational excellence of PNU personnel in Western

Azerbaijan Province (Iran). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926 , 3 (2), 292-300

7-Anwar, M. N., Shamim-ur-Rasool, S., & Haq, R. (2012). A comparison of creative thinking abilities of high and low achievers secondary school students. *International Interdisciplinary Journal of Education* , 1 (217), 1-10

8-. Cooper, Donald R., and Schindler, Pamela S., (2014). "Business Research

Methods" , 12th ed, McGraw-Hill education..

9-Corso, R., & Robinson, C. H. (2013). Enhancing creative thinking abilities through the use of social media (Doctoral dissertation, IJKIE).

10- Ernawati, M. D. W., Muhammad, D., Asrial, A., & Muhaimin, M.

(2019). Development of Creative Thinking Skill Instruments for Chemistry Student Teachers in Indonesia. *International Journal of Online and Biomedical Engineering (iJOE)* , 15 (14), 21-30.

11- Immordino, K. M., Gigliotti, R. A., Ruben, B. D., & Tromp, S.

(2016). Evaluating the Impact of Strategic Planning in Higher Education. *Educational Planning* , 23 (1), 35-47.

12- Kuo, F. R., Chen, N. S., & Hwang, G. J. (2014). A creative thinking

- approach to enhancing the web-based problem solving performance of university students. *Computers & Education* , 72 , 220-230.
- 13- Kolade, A. B., Olanipon, O. O., & Olumuyiwa, O. M. (2018). THE IMPACT OF STRATEGIC PLANNING ON PERFORMANCE IN THE UNIVERSITY EDUCATION: A CASE STUDY OF UNIVERSITY OF IBADAN, NIGERIA. *European Journal of Education Studies*
- 14- Lee, K. H. (2005). The Relationship between Creative Thinking Ability and Creative Personality of Preschoolers. *International Education Journal* , 6 (2), 194-199
- 15- Mrayyan, S. (2016). Investigating mathematics teachers' role to improve students' creative thinking. *American Journal of Educational Research*, 4(1), 82-90.
- 16- Mohamed, M. S., Khalifa, G. S., Nusari, M., Ameen, A., Al-Shibami, A. H., & Abu-Elhassan, A. E. (2018). Effect of Organizational Excellence and Employee Performance on Organizational Productivity Within Healthcare Sector in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(15), 6199-6210
- 17- Msallam, A. A., Al Hila, A. A., Naser, S. S. A., & Al Shobaki, M. J. (2019). E-Advertising and Its Impact on Achieving Institutional Excellence in Palestine Technical College.
- 18- Meintjes, H., & Grosser, H. (2010). Creative thinking in prospective teachers: the 'Status quo' and the impact of contextual factors. *South African Journal of Education* , 30 (3).
- 19- Naser, S. S. A., & Al Shobaki, M. J. (2017). Organizational Excellence and the Extent of Its Clarity in the Palestinian Universities from the Perspective of Academic Staff.

- 20- Ritter, S. M., Gu, X., Crijns, M., & Biekens, P. (2020). Fostering students' creative thinking skills by means of a one-year creativity training program. *PLoS One*, 15(3), e0229773.
- 21- Sekaran ,U. , Bougie ,R. (2010), "Research Methods For business : A Skill – Building" , Approach John Wiley and Sons, Inc.
- 22- Setyana, I., Kusmayadi, T. A., & Pramudya, I. (2019, October). Problem-solving in creative thinking process mathematics student's based on their cognitive style. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1321, No. 2, p. 022123). IOP Publishing.
- 23- Sutapa, S., Mulyana, M., & Wasitowati, W. (2017). The role of market orientation, creativity and innovation in creating competitive advantages and creative industry performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* , 8 (2), 152-166.
- 24- Tallon, P. P., Queiroz, M., Coltman, T., & Sharma, R. (2019). Information technology and the search for organizational agility: A systematic review with future research possibilities. *The Journal of Strategic Information Systems* , 28 (2), 218-237.
- 25- Utami, S., Usodo, B., & Pramudya, I. (2019, June). Level of Students' Creative Thinking in Solid Geometry. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1227, No. 1, p. 012023). IOP Publishing.
- 26- Wheeler, S., Waite, S. J., & Bromfield, C. (2002). Promoting creative thinking through the use of ICT. *Journal of Computer Assisted Learning*, 18(3), 367-378
- 27- Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education* , 9 (3), 53-66.

28- Waswas, D., & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. *World Journal of Education* , 9 (3), 53-66

29- Zainudin, M., & Subali, B. (2019). Construct Validity of Mathematical

Creativity Instrument: First-Order and Second-Order Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Instruction*, 12 (3), 595-614